



СПЛАВ

WWW.GMPR74.RU

№ 6(107) • 16-31 МАРТА 2010 г.

ВЫХОДИТ 2 РАЗА В МЕСЯЦ

КРИЗИС - СЛОВО ИНТЕРНАЦИОНАЛЬНОЕ



По-английски - *Crisis*, по-немецки - *Krise*. Как это созвучно нашему - кризис!.. Различные варианты языкового «оформления» этого явления сегодня во всех странах стали самыми употребимыми и общепонятными. Всемирная финансово-экономическая проблема реально сблизила народы, помогла в общении, и не только словесным звучанием. Кризис показал общность непопулярных мер всех работодателей и интернациональное единство действий профсоюзов.



К такому выводу пришли участники международной профсоюзной встречи, прошедшей 19 марта в Челябинске, в стенах учебного центра ОАО «Челябинский металлургический комбинат».

Главными действующими лицами мероприятия стали представители крупнейшего в Европе (2,3 миллиона членов) немецкого профсоюза металлургов IG Metall. На южно-уральскую землю для обмена опытом они прибыли по приглашению Челябинского обла-

стного комитета ГМПР. Такую возможность предоставили немецкий фонд им. Ф. Эберта (представительство в РФ), профсоюз IG Metall и Центральный совет ГМПР. В Челябинске гостей приветствовали представители областной организации ГМПР - актив первичной организации ЧМК (председатель профкома Владимир Пономов познакомил с заводом и его первичкой), профлидеры первичек предприятий ГМК области, члены президиума и руководители обкома.

«Последствия финансово-экономического кризиса для работников найма в Германии. Задачи и деятельность IG Metall в этих условиях» - так озаглавили свое выступление зарубежные коллеги. Это представитель производственного совета (по-нашему - профсоюзного комитета) завода Зальцгиттер Флахсталь (Salzgitter Flachstahl GmbH, г. Зальцгиттер) Андреас Кеппе и специалист IG Metall по работе с молодежью Свен Фенигер. Они обрисовали современную эко-

номическую обстановку в Европе, рассказали о структуре, целях и направлениях работы профсоюза немецких металлургов.

Кризис внес немало корректив в деятельность IG Metall; например, заставил обратить особое внимание на рабочее время: при сокращении рабочей недели активисты профсоюза сегодня пытаются добиваться сохранения прежней заработной платы металлургов. Пришлось пересмотреть и работанную годами структуру

немецкого профсоюза - систему разделения полномочий между представителями производственных советов и доверенными лицами профсоюза. А в целом цели и направления работы у IG Metall те же, что и у ГМПР: сохранение занятости, привлечение в профсоюз активных членов (например, методом органайзинга), борьба с нестандартными формами занятости (в том числе заемным трудом), расширение международных связей.

» стр. 4

Металлургические новости

В СООТВЕТСТВИИ С МИРОВЫМ СТАНДАРТОМ

На Магнитогорском металлургическом комбинате успешно прошел второй надзорный аудит системы управления промышленной безопасностью и охраной труда (СУПБОТ) на соответствие требованиям международного стандарта OHSAS 18001:2007.

Проверку осуществляли ведущие аудиторы BUREAU VERITAS Certification. Они посетили все металлургические переделы ММК. В ходе аудита проводились анализ документации, интервью с персоналом, наблюдение за рабочими процессами на местах. К числу сильных сторон функционирования СУПБОТ на ММК аудиторы отнесли вовлеченность руководства в создание и развитие системы, модернизацию и реконструкцию производства, направленность на постоянное совершенствование системы менеджмента качества, вовлеченность персонала в процесс идентификации опасности и оценки рисков. Отмечены взаимодействие с дочерними обществами в сфере охраны труда и промышленной безопасности, результативность внутренних аудитов, тща-

тельность проработки документации системы и компетентность персонала, отвечающего за СУПБОТ.

ПРОРЫВНЫЕ ТЕХНОЛОГИИ В МЕТАЛЛУРГИИ

Челябинский металлургический комбинат принял участие в 3-м Международном промышленном форуме «Реконструкция промышленных предприятий: прорывные технологии в металлургии и машиностроении», организованном Центром международной торговли Челябинска при поддержке правительства области и Международного союза металлургов. Основная тема форума этого года - инновационные технологии в обеспечении качества, энергоэффективности и экологической безопасности.

В ходе работы форума представители ЧМК поделились опытом внедрения инновационных технологий, реализации инвестиционных проектов и достижениями в реализации программы технического перевооружения ЧМК. Здесь же на международной промышленной выставке работал стенд компании «Мечел». Он представлял проект агрегата «ковш-печь» № 3 ККЦ ЧМК и проект

реконструкции ЭСПЦ № 6 с установкой комплекса внешней обработки стали и строительством новой машины непрерывного литья заготовок № 2.

АМЗ ГОТОВИТСЯ К ПУСКУ ПЕЧИ

Уральский НИИ архитектуры и строительства (Екатеринбург) по заказу ОАО «Ашинский металлургический завод» завершил двухлетнюю разработку проекта 3-й очереди реконструкции сталеплавильного производства предприятия. Екатеринбургскими инженерами спроектированы печной пролет с установкой первой в СНГ, пятой в Европе и 24-й в мире 120-тонной дуговой сталеплавильной печи ЭП-120 с конвейерной загрузкой металлошихты мощностью один миллион тонн жидкой стали в год, шихтовой пролет с конвейером «Констил» для непрерывной загрузки металлошихты, ковшевой пролет, установка газоочистки, кислородно-компрессорная станция, насосная станция оборотного водяного цикла для охлаждения основного оборудования. Пуск печи назначен на 9 апреля 2010 года.



КРИЗИС - СЛОВО ИНТЕРНАЦИОНАЛЬНОЕ

« стр. 3

Эти методы деятельности роднят российский и немецкий профсоюзы, мотивируют на обмен опытом. И вообще, как отметил Андреас Кеппе, отвечая на вопрос о взаимодействии молодежных органов при администрации предприятий и первичных профорганизациях, «у нас с вами и работодатели одинаковые».

Но нам не удалось добиться более справедливого распределения финансового «пирога», как хотелось бы, - добавляет немецкий профлидер. - В Германии бизнесмены большую часть капитала сегодня вкладывают в финансовые рынки, а не в инвестиции. В 2008 году мы с большим трудом добились повышения заработной платы работников отрасли на 5,2 процента. И это был для нас лучший результат за несколько лет. Но я знаю,



что лидерам ГМПР на тарифных переговорах каждый год удается намного больше.

Правда, когда после этих слов у Андреаса Кеппе выяснили,

сколько зарабатывают немецкие металлурги, относительность сделанного им сравнения стала очевидной. Факт: россиянин, работающий в ГКМ, в пересче-

те на европейскую валюту сегодня получает в среднем около 600 евро, а рабочий той же отрасли в Германии - 2000! И эта цифра, названная гостем, долго будоражила зал.

Но, несмотря на все различия, профсоюзам металлургов России и Германии есть чем делиться и чему учиться друг у друга - и в органайзинге, и в формах проведения массовых акций, и в других направлениях. Крепкие международные профсоюзные связи, к тому же,

дают возможность влиять на политику правительств.

В тот же день, 19 марта, Андреас Кеппе и Свен Фенигер побывали на очередном заседании молодежного дискуссионного клуба областной организации ГМПР, а 20 и 21 марта приняли участие в российско-германском семинаре, посвященном молодежным проблемам (*подробнее об этом читайте на 6 стр. сегодняшнего номера*).

Владимир ШИРОКОВ.

Политический фонд им. Ф. Эберта, первого президента Германской (Веймарской) республики, основан в 1925 году. Это частная культурная организация, верная идеям и ценностям рабочего движения, занимающаяся образованием людей всех социальных слоев, стремящаяся содействовать взаимопониманию между народами. В рамках сотрудничества с ГМПР фонд проводит в России семинары для профактивистов, финансирует различные образовательные проекты. В 1996 и 1998 годах фонд помогал в организации семинаров в Челябинске с участием специалистов IG Metall.

Укрепляем наши ряды

РАБОТАТЬ - ЧТОБЫ СТАТЬ СИЛЬНЕЕ

Высокий уровень охвата профсоюзным членством - свидетельство силы профсоюза. А сила - это отсутствие слабых мест. Говоря об организационном укреплении, следует в первую очередь обращать внимание на проблемные в этом отношении предприятия. Так считают в областном комитете ГМПР. На днях, 18 марта, президиум обкома обсудил ситуацию с профчленством в ОАО «Саткинский чугуноплавильный завод», «Уфалейникель» и ЗАО «Карабашмедь».

С 75 до 51 процента - такая динамика падения профчленства у карабашских металлургов за несколько последних лет. Еще хуже обстоят дела у их коллег: 44 процента на сегодняшний день - в СЧПЗ и 35 - на Уфалейникеле (*подробнее об обстановке на Уфалейникеле читайте в ма-*

териале «Когда профком в щекотливой ситуации»). Одним словом, собравшимся членам президиума было о чем поговорить и спросить у приглашенных на заседание лидеров проблемных первичек - Максима Шавалеева, Анатолия Костоголодова и Валерия Соколина.



териале «Когда профком в щекотливой ситуации»). Одним словом, собравшимся членам президиума было о чем поговорить и спросить у приглашенных на заседание лидеров проблемных первичек - Максима Шавалеева, Анатолия Костоголодова и Валерия Соколина.

Как же привлечь работников в профсоюз? Как не допустить выхода из него? На большинстве предприятий ГКМ области за многие годы сложились алгоритмы и направления действий в решении этих вопросов. Сегодня они проверены кризисом и обобщены обкомом. Проведение разъяснительной и пропагандистской работы в трудовых коллективах о деятельности, целях, правах и возможностях профсоюза, а также агитационной работы

персонально с каждым работником, не состоящим в профсоюзе; создание «системы общения с вновь поступающими на работу по вопросу вступления в профсоюз»; разработка «конкретных мероприятий по усилению мотивации профчленства»; оперативное владение информацией о чис-

ленности работающих, количестве членов ГМПР и впервые принятых в ГМПР. Все эти и другие меры, рекомендованные обкомом, как отмечено в записке к постановлению президиума, в профкомах названных предприятий принимались лишь отчасти или вообще не принимались.

Важно правильно, адекватно оценивать роль организационного укрепления структур первичных организаций, роста профсоюзных рядов, роль и значение в этом цехкомов и профгрупп. Оценивать и - действовать. Работать с людьми, не ждать, когда они придут в профком, а самим идти к ним. Только в этом случае можно говорить об укреплении всего профсоюза. Принять конкретные меры по устранению недо-

статков, проанализировать состояние профчленства в структурных подразделениях проблемных первичек с последующим рассмотрением этого вопроса на заседаниях выборных органов - таково решение президиума.

Кроме этого, для укрепления первичек и повышения авторитета и влияния профсоюза в коллективах президиум утвердил изменения и дополнения в Программу практических мер по усилению мотивации профчленства и увеличению численности членов профсоюза в областной организации ГМПР на 2008-2011 годы. В числе внесенных предложений - введение системы ежеквартального информирования профкомов цехкомами о численности работающих и членов профсоюза в структурном подразделении и о количестве впервые принятых в ГМПР; создание на базе УМЦ профсоюзных преподавателей; организация «модульного» обучения председателей цехкомов в небольших профорганизациях с участием профсоюзных преподавателей и специалистов УМЦ; изучение и внедрение опыта профкомов ММК, ЧМК, ЧТПЗ, комбината «Магnezит», Вишневогорского ГОК в вопросах мотивации профчленства.

Президиум также принял постановление о созыве VI пленума комитета областной организации ГМПР (пленум пройдет 23 апреля 2010 года). Утверждены сводный статотчет областной организации за 2009 год и Положение о конкурсе на лучшую публикацию на профсоюзную тематику среди первичных организаций ГМПР области. Подведены итоги смотра-конкурса на звание лучшего уполномоченного по охране труда областной организации ГМПР за 2009 год (*об итогах смотра-конкурса и о конкурсе на лучшую публикацию читайте в материалах сегодняшнего номера*).

Алексей ЛАПТЕВ.

КОГДА ПРОФКОМ В ЩЕКОТЛИВОЙ СИТУАЦИИ

Темой семинара-совещания, проведенного недавно областным комитетом ГМПР в Верхнем Уфалее, была ситуация с охраной труда на предприятиях ГКМ области. Но выступавший первым на правах представителя принимающей стороны председатель профкома ОАО «Уфалейникель» Максим Шавалеев говорил все больше о переговорах с работодателем по заключению колдоговора. Даже сам извинился перед собравшимися: дескать, нынче это беспокоит его как профлидера больше всего.

Понять Максима Андреевича можно: колдоговор - важнейший документ предприятия, определяющий уровень зарплаты, социальные льготы и гарантии для трудового коллектива. А если еще учесть некоторую щекотливость ситуации, в которой находится профком Уфалейникеля, будет и совсем очевидна причина обеспокоенности Шавалеева ходом коллективных переговоров. Дело в том, что в профсоюзной организации никелевого комбината состоит сегодня менее половины, а точнее - 34,7 процента работающих на предприятии. И работодатель в любой момент, сославшись на Трудовой кодекс, может отказать профсоюзу в праве представлять интересы работников.

Еще до начала работы семинара мы обсуждали эту проблему с Максимом Андреевичем.

- Пока проблем с работодателем не возникло, - говорит профлидер.

Что тут скажешь: дай-то Бог! Но на память тут же приходит ситуация в Александринской горнорудной компании, где работодатель немедленно воспользовался снижением численности профсоюзной организации ниже 50 процентов, создал «карманный» Совет трудового коллектива и с его помощью «заморозил» действие колдоговора. Пример этого предприятия, как говорится - другим наука.

Шавалеев это понимает и считает рост численности профсоюзной организации своей главной заботой. Но как ее поднимать? Максим Андреевич делится планами:

- Хотим применить опыт комбината Магnezит по внедрению дисконтных карт, предоставляющих скидки на товары и услуги для членов профсоюза. Пытаемся работать с молодежью. К примеру, создали при профкоме совет молодежи. У нас есть молодежный лидер Александр Садырев, который и возглавил этот совет. Он учится в Школе молодого профлидера обкома ГМПР. У парня неплохо получается, вокруг него собираются молодые работники. Он трудится механиком



В АГРК работодатель воспользовался снижением численности профсоюзной организации ниже 50 процентов

на Черемшанском карьере, так там процент профчленства среди молодежи выше, чем по комбинату. Наше желание - опыт Садырева распространить по всему предприятию.

Конечно, планы по увеличению членства профком Уфалейникеля вынашивает правильные, успешно опробованные другими первичками. Вот только никак не отделаешься от мысли: почему только сегодня о них говорит Максим Шавалеев? Ведь численность первички комбината год от года снижается уже целую пятилетку. Если в 2005 году процент охвата профчленством превышал половину, то уже в 2006 году составил 42,3 процента. А в 2007 году и вовсе опустился до 32,8 процента. И ведь тогда еще ни о каком кризисе и, как следствие, сокращении персонала, речи не шло.

Президиум комитета областной организации ГМПР, заслушав сообщения о работе профкомов ЗАО «Карабашмедь», ОАО «Саткинский чугуноплавильный завод» и ОАО «Уфалейникель», постановил: за серьезные недостатки и упущения в организации работы по сохранению и росту профчленства к председателям профкомов этих предприятий применить меру общественного взыскания - замечание.

Анатолий УСОЛЬЦЕВ.



КОНКУРС НА ЛУЧШУЮ ПУБЛИКАЦИЮ

Президиум Челябинского областного комитета ГМПР 18 марта утвердил Положение о конкурсе на лучшую публикацию на профсоюзную тематику среди первичных организаций ГМПР Челябинской области.

Цели и задачи конкурса: повышение эффективности деятельности первичных профсоюзных организаций в области информационной работы; привлечение общественного внимания к вопросам профсоюзного движения, разъяснение его целей и задач; повышение авторитета и укрепление единства профсоюза; повышение численности членов профсоюза; развитие социального партнерства; пропаганда положительного опыта работы первичных профсоюзных организаций в деле защиты социально-экономических интересов работников; создание положительного имиджа профсоюзных лидеров и активистов Челябинской областной организации ГМПР.

Конкурс проводится по двум номинациям - «Информационное сопровождение деятельности профсоюзной организации» и «Лучшая публикация». Участие в нем принимают члены профсоюза, профсоюзные активисты, работники профсоюзных коми-

тетов первичных профсоюзных организаций. Для участия принимаются и рассматриваются печатные материалы на профсоюзную тематику, опубликованные в корпоративных газетах, профсоюзных изданиях, областных и российских средствах массовой информации с апреля по сентябрь 2010 года. Работы предоставляются до 1 октября 2010 года в печатном или электронном виде на CD- или DVD-дисках по адресу: 454091, г. Челябинск, ул. Цвиллинга, 46, Челябинский областной комитет ГМПР. Публикации также можно направлять по электронной почте: obkom@gmp74.ru. Объемы и количество материалов, предоставляемых одним автором, не ограничены. Тексты могут сопровождаться фотографиями.

Итоги конкурса будут подведены оргкомитетом до 1 ноября 2010 года. Рассмотрение и утверждение итогов состоится на заседании президиума областного комитета в декабре 2010 года.

Для победителей и призеров предусматривается награждение дипломами областного комитета и денежными премиями - 6000, 4000 и 2000 рублей соответственно за 1-е, 2-е и 3-е места в каждой из двух номинаций.

О МИССИИ ЖЕНСОВОСТА

Проблемы работающей женщины (вчера-сегодня-завтра), миссия и современные задачи женсовета на предприятии - вот круг проблем, которые рассмотрели на своем семинаре председатели комиссий профкомов по работе с женщинами. Семинар проходил в Челябинске 17-18 марта, организовал его областной комитет ГМПР при поддержке Учебно-методического центра Федерации профсоюзов области.

Открыл семинар председатель обкома ГМПР Юрий Горанов. Он обрисовал ситуацию на кризисных предприятиях отрасли, напомнил о флагманах года (стан «5000» ММК, строящиеся цеха на ЧТПЗ, ЧМК). Рассказал о социально-экономическом положении работников предприятий горно-металлургического комплекса области, о том, насколько кризис отразился на рядовых работниках.

Стоимость жизни за три года в области выросла на 36 процентов. При этом рост заработной платы в это же время составил: в черной металлургии - 12 процентов, на горнодобывающих предприятиях - 19 процентов, в цветной металлургии - 24 процента. Соответственно, покупательная способность предприятий снизилась - от 5 до 20 процентов. Добиваться роста заработной платы - главная задача профсоюза в колдоговорной кампании при заключении новых коллективных договоров, подчеркнул Ю. Горанов.



Руководитель семинара - помощник председателя областного комитета, председатель комиссии обкома по вопросам труда и социальной защиты женщин Наталья Попова начала свое выступление с результатов работы женских общественных формирований.

На предприятиях горно-металлургического комплекса Челябинской области по состоянию на 1 января 2010 года из 160 тысяч работающих более 42 тысяч - женщины. С 54 до 59 процентов выросла «женская составляющая» в профактиве. На предприятиях работают 22 женских комиссии и женсовета, которые объединяет постоянно действующая комиссия Челябинского областного комитета. В прошлом и в начавшемся году комиссией подготовлен ряд обращений, в частности обращения в местные властные органы по организации детского отдыха в каникулярное время.

Вопросы оздоровления детей находятся на постоянном контроле женской комиссии областного комитета. В 2009 году в отрасли функционировало 12 оздоровительных лагерей, из них 10 загородных, в которых было оздоровлено 13,5 тысячи детей и подростков.

В этом году, как известно, ситуация с летним отдыхом детей изменилась. Фонд социального страхования больше не финансирует эту статью расходов. Обязательства по финансированию взяла на себя область, выделив из своего бюджета в общей сложности 640 миллионов рублей на эти цели. Местным бюджетам будут предоставляться субсидии из расче-

Оздоровление детей находится на постоянном контроле женской комиссии областного комитета

та 9500 рублей на одну путевку пропорционально количеству детей, которых предполагается оздоровить за лето. Причем бюджетные деньги муниципалитетам будут предоставлены не на всех, а лишь на 30 процентов от общего количества детей школьного возраста. Всего на бюджетные средства за лето предполагается оздоровить 36 тысяч детей. Механизм распределения средств должны конкретизировать сами муниципалитеты, консолидировав у себя бюджетные, профсоюзные и родительские деньги. К сожалению, все эти новации внесли много сумятицы в организацию летней оздоровительной кампании. Четкости в предоставленной министерством образования области информации пока не хватает. Вопрос летнего отдыха активно обсуждался на семинаре за «круглым столом», как и многие другие проблемы, касающиеся социальной защиты женщин и детей.

Итоги работы «круглого стола» и в целом семинара подвела Н.В. Попова:

- Обсуждение прошло очень заинтересовано и активно. Члены комиссии женщин, председатели комиссий по охране труда поделились опытом своей работы. На Магнитогорском металлургическом комбинате накоплен большой опыт по охране труда женщин, защите материнства и детства. Хорошие наработки на заводе «ММК-МЕТИЗ», Челябинском электрометаллургическом комбинате. Причем практически каждый выступающий отметил, что очень многое для внедрения на своих предприятиях они берут на таких обучающих семинарах. Активное участие в обсуждении приняли и вновь избранные председатели комиссий.

Наталья ЛАДУШИНА.

ПОБЕДИТЕЛИ СРЕДИ УПОЛНОМОЧЕННЫХ

Подведены итоги областного смотра-конкурса на звание лучшего уполномоченного по охране труда за 2009 год. Соответствующее постановление 18 марта принял президиум областного комитета ГМПР.



группах признаны:

Анатолий Ремезов (кислородно-конвертерный цех ЧМК; на снимке), **Сергей Костенко** (цех металлических сеток ММК-Метиз), **Александр Кириллов** (цех электродных масс ЧЭМК), **Евгений Серпков** (механоремонтный комплекс, ММК), **Николай Любичский** (ООО «Томаг», ММК-Метиз), **Николай Попов** (ООО «Мечел-Кокс», ЧМК).

Вторые места присуждены: **Петру Боблаку** (горно-обогатительное производство ММК), **Дамиру Ямалдинову** (шахта «Магнитовая», комбинат «Магнит»), **Елене Кадошниковой** (электродный цех № 1 ММК-Метиз), **Юрию Боровинскому** (энергоцех Челябинского электродного завода), **Наталье Ермачковой** (цех подготовки производства ММК-Метиз).

Приложения к почетным грамотам победителей и призеров - денежные премии.

«За активную работу в осуществлении профсоюзного контроля за обеспечением работодателями безопасных условий труда» благодарственными письмами областного комитета отмечены Сергей Платонов (ЧМК), Марина Кулакова («Уральская кузница», филиал ЧМК), Галина Шамова (ЧМК), Павел Бирет (ЧМК), Михаил Абрамов (ЧТПЗ) и Светлана Черенова (ЧЭМК).

МЕТАЛЛИНКА-2010

С 23 по 25 марта на вологодской земле, в Череповце, прошел XIII Всероссийский отраслевой фестиваль-конкурс детского творчества «Металлинка». В этом городе в дни школьных каникул собрались детские коллективы страны - дети трудящихся горно-металлургического комплекса. Юные участники выступили в самых разнообразных творческих жанрах, включая классические и оригинальные.

Организаторы мероприятия - Центральный совет ГМПР, Фонд милосердия и духовного возрождения горячковых и металлургов «Сплав», администрация и первичная профсоюзная организация ОАО «Северсталь», мэрия г. Череповца, Вологодский областной совет ГМПР.

Челябинскую область на «Металлинке» представляли несколько коллективов. Это прошлогодние хозяйки фестиваля - представители Магнитки (Левобережный ДК и ДК металлургов им. Орджоникидзе), а также ребята из Челябинска (детский Дворец культуры «Данко» и ДК металлургов ОАО «ЧМК»), Златоуста (ДК металлургов ОАО «ЗМЗ»), Сатки (ОАО «Комбинат «Магнит») и Верхнего Уфалея (ОАО «Уфалейникель»).

Победителями фестиваля - обладателями Гран-при - стали представители ОАО «Алтай-Кокс» (г. Заринск) - образцовый ансамбль «Улыбка». Также определены лучшие коллективы в 4-х творческих номинациях. Южно-

уральцам присуждено несколько призовых мест: 3-е место в номинации «Хореография» - танцевальному коллективу «Непоседы» (ММК), 2-е место в «Оригинальном жанре» - образцовому цирковому коллективу «Браво» («Магнит»), 2-е место в номинации «Театр мод» - народному коллективу «Студия театра мод «Дочки-матери» (ММК).

Ребятам из Челябинской области, кроме этого, досталось несколько специальных призов. В числе отмеченных - цирковой коллектив «Никос» из Верхнего Уфалея (спецприз фонда «Сплав»), Екатерина Петрова («Дочки-матери», ММК; номинация «Самый юный участник»), ансамбль народной песни «Погодки» из Златоуста (приз «За сохранение национальных традиций и наследия»).





МОЛОДЕЖНЫЕ ДЕЛА СЕГОДНЯ

Obkom@gmpr74.ru
Forum.gmpr74.ru

НАЧНИ С СЕБЯ И ДЕЙСТВУЙ!

Последняя декада марта выдалась для южноуральской молодежи ГМПР как никогда напряженной. Сначала, 19 марта, прошло заседание дискуссионного клуба, на следующий день - выезд с ночевкой на семинар в «Лесную заставу», а все остальное время - непрерывный обмен эмоциями от произошедшего. Форум Gmpr74.ru буквально ломился от заполнивших его впечатлений участников событий.

А эмоциональных поводов было действительно хоть отбавляй. Например, полемичный фильм «Воспитатели», показанный в дискуссионном клубе и действительно вызвавший серьезную дискуссию, которая продолжается до сих пор. Далее - выездной семинар, прошедший на эмоциях, уже «подогретых» фильмом. И непростой семинар.

В рамках обучения непосредственные организаторы - специалисты обкома ГМПР - впервые собрали вместе участников областной Школы молодого профлидера (включая не только южноуральцев, но и оренбуржцев) и «резервистов» - активистов, составляющих резерв на должность председателя профкома. К идее объединения группы подтолкнула сама тематика семинара - вопросы идеологии, стратегические цели и задачи ГМПР, векторы профсоюзного движения. И, наконец, главная особенность нынешних занятий - участие в них молодых экспертов немецкого профсоюза металлургов IG Metall.

Представитель производственного совета заво-

да Зальцгиттер Флахсталь Андреас Кеппе и специалист IG Metall по работе с молодежью Свен Фенигер прибыли в Челябинск еще в четверг, 18 марта. В пятницу они встречались с профактивом области (*подробнее об этом - на 3 стр.*). В тот же день приняли участие в заседании дискуссионного клуба и уже после, на выходные дни, отправились на семинар в «Лесную заставу».

Работа по группам в постоянном эмоциональном напряжении, с многочисленными «подзарядками», и в то же время в психологическом комфорте, в атмосфере взаимопонимания, единодушия - в таком духе прошли оба учебных дня. Что особенно удивительно: и русские, и немцы чувствовали себя здесь в одной команде. Ребята рассказали о ситуации на предприятиях, начавшейся колдоговорной кампании. Специалисты обкома Наталья Попова и Владимир Ревенку заострили внимание на информационной работе и молодежной политике. Позже южноуральцы представляли коллективные проекты,



нацеленные на выявление сильных и слабых мест в профсоюзной работе, поиск резервов. Затем, уже с участием Андреаса и Свена, так же, группами, определяли векторы будущего движения, перспективы, разрабатывали алгоритмы, конструктивно спорили о том, как модернизировать профсоюз.

Активисты области с интересом слушали рассказ зарубежных коллег о том, как немецкие металлурги в современных экономических условиях борются за свои права, как в профсоюзе работают с молодежью, как решают вопросы организационного укрепления. «Измениться, чтобы стать успешным» - ключевой слоган IG Metall. А главные направления изменений на сегодняшнем этапе - это повышение активности рядовых членов профсоюза, усиленное внимание к обучению, оргнаизингу (с использованием опыта США и других стран). Сплоченность и солидарность - вот боевые качества, которыми отли-

чается IG Metall. Если требуется, например, послать работодателю письмо с каким-нибудь требованием и попросить отправить аналогичные письма других (это называется «бросить электронную бомбу»), то обязательно откликнутся тысячи адресатов, и работодатель в конце концов уступит. А если в ходе тарифных переговоров профсоюз просит поддержки работников коллективными действиями, то предприятия, как сказал Андреас, попросту «вымирают».

Для нас общение было очень важным, - отметил по окончании семинара Андреас. - Я получил массу информации, очень многое записал. Возьму все это с собой, расскажу своим коллегам. У нас очень много общего с ГМПР. Это тоже сильный профсоюз. Мы родственны своими проблемами, подходами к их решению. Поэтому нам так важно знать, что происходит в России.

Владимир ШИРОКОВ.

профкоме. С каждым разом после таких семинаров я все больше заряжаюсь эмоциями и желанием действовать. У меня есть импульс, есть желание, силы и время. Я верю: у меня все получится!

Урал Жакеев (Челябинский цинковый завод):

- Я не думал, что в Германии живут настолько близкие нам по духу люди. Огромное спасибо за этот семинар организаторам, в особенности Володю Ревенку и Нечаеву. Если в профсоюзе будут такие люди, то мне с ними по пути!

Владимир Ревенку (обком ГМПР):

- Сложно выразить все эмоции, которые мы испытали. Но то, что это обучение будет дополнительным толчком в профсоюзной работе, несомненно. Общий вектор задан, дело - за малым. Как высказались участники одной из групп, защищавшие на семинаре проект по модернизации ГМПР, - **начни с себя и действуй!**

Еще хочу высказать несколько мыслей о фильме «Воспитатели». Каждый из нас в течение жизни меняется. Чем больше мы получаем благ, тем меньше обращаем внимания на несправедливость вокруг. Если не будет внешней силы (такой, как главные герои фильма), которая будет пытаться что-то изменить, общество перестанет развиваться.

И в заключение хочется сказать огромное спасибо всем ребятам, приехавшим на семинар, - за активность и открытость. Благодарим также организаторов этих мероприятий - профсоюз IG Metall, фонд Эберта, ЦС ГМПР. Отдельное спасибо - членам президиума обкома, которые, невзирая на сложную экономическую обстановку и затратность Школы молодого профлидера, принимают решения о продолжении обучения молодежи.

УМЕТЬ НАХОДИТЬ ПОДВОХИ

На предприятиях ГК области продолжается колдоговорная кампания. Молодежь не остается в стороне от главных событий: представители молодежных профсоюзных органов активно работают в составе согласительных комиссий. А на Челябинском металлургическом комбинате решили пойти дальше: в нынешнем году в коллективных переговорах впервые приняли участие ребята, еще только осваивающие профсоюзные навыки. Это учащиеся областной Школы молодого профлидера.

Пока что они не входят в согласительные комиссии, а являются лишь наблюдателями. Задача у них простая, но важная - «повариться в теме», набраться опыта, чтобы подготовиться и позже участвовать в этом процессе уже в качестве полноправных членов.

Рассказывает специалист профкома ЧМК Елена Душа:

- Идея привлечения молодых работников к участию в колдоговорной кампании возникла у нас с созданием молодежной комиссии профкома. Ведь кто, как ни молодежь - активная, смелая, целеустремленная - может воплотить свою энергию, потенциал и настойчивость в отстаивании трудовых прав работников! В 2008 году впервые в согласительную комиссию был включен член молодежной комиссии профкома. Кроме этого, внимание теме колдоговора мы уделяем еще на этапе занятий в школе профактива профкома нашего предприятия. В ходе семинаров молодежь не только знакомится с содержанием колдоговора, но и участвует в ролевых играх по ведению переговоров. Впечатление от такой практики - колоссальное! Вывод, к которому приходят участники: найти компромисс - дело непростое, особенно когда понимаешь, что в руках у работодателя финансы и ресурсы, а за представителями профкома - многотысячный коллектив. Кроме этого, участники Школы учатся грамотно обрабатывать предложения, обоснованно выдвигать их.

Те, кто прошел Школу профкома ЧМК, направляются в областную Школу. На этом этапе они и ста-



Молодежный профактив ЧМК.

новятся у себя на предприятии «наблюдательными» участниками переговоров по колдоговору. Такая новая форма познавательной деятельности - еще одна ступень на пути к профсоюзному «мастерству». Вот что говорит участница этого эксперимента Татьяна Усова:

- Я присутствовала на заседании по вопросам оплаты труда и социальной сферы. Основное, что вынесла для себя: работодатель очень неохотно принимает предложения представителей трудового коллектива, особенно по вопросу зарплаты, и постоянно пытается свести разговор к формальному компромиссу, который, по сути, выгоден только ему. Споры шли буквально за каждую сотню рублей. Еще я поняла, что это очень нелегкое дело - представлять и защищать интересы коллектива, тем более такого большого, как на ЧМК. Для этого требуются огромные знания в экономике, юриспруденции и других направлениях. Нужно уметь вовремя разглядеть подводные камни и подвохи в предложениях работодателя. А еще нужны стойкость, гордость и сила, чтобы нести ответственность за решения целого коллектива!

7 апреля на ЧМК состоится колдоговорная конференция. Сейчас в цехах комбината идут собрания по обсуждению проекта договора, избираются делегаты, в том числе среди молодежи. На заседаниях молодежной комиссии профкома обсуждаются вопросы по проекту колдоговора, готовятся выступления на конференцию.

Алексей ЛАПТЕВ.

ГОВОРЯТ УЧАСТНИКИ



Дмитрий Бакланов (ЧМК):

- У меня осталась масса впечатлений. Семинар оказался очень познавательным. Интересно было послушать о делах и проблемах немецких профсоюзов, о том, как в IG Metall решают эти проблемы. Немецкие ребята - хорошие парни! Они очень легко и быстро влились в наш коллектив, и ни у кого не возникло больших трудностей в общении. Мне кажется, если бы с ними не было переводчиков, мы бы все равно их понимали. Вызывает уважение то, как немецкие профактивисты проводят коллективные действия. Сплоченности их молодежи нам стоит поучиться.

Наталья Бронникова (ЧМК):

- Я уже рассказала о семинаре на собраниях профактива цеха, на заседании молодежной комиссии и